



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

Rev. 0
Fecha 05/04/2018

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La salvaguardia de la dignidad, el derecho a la integridad moral y a la no discriminación aparecen garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea, en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los diferentes Convenio Colectivos y Sectoriales.

En virtud de estos derechos, **AOSSA GLOBAL** asume que las actitudes de **acoso** suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará el acoso en el trabajo.

Por tanto, queda expresamente prohibida cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo considerada como falta laboral y comprometiéndose **AOSSA GLOBAL** a hacer uso de sus poderes directivo y disciplinario para proteger del acoso a la plantilla.

Es por ello que la Dirección General de **AOSSA GLOBAL**, se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

Rev. 0
Fecha 05/04/2018

1. DEFINICIÓN DE ACOSO MORAL.

El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, degradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

Los principales elementos del acoso moral son la existencia real de una finalidad lesiva de la dignidad profesional y personal del trabajador, dentro de un plan preconcebido para generar ese resultado lesivo. La ausencia de causa lícita de las actuaciones, realizadas éstas de forma sistemática y durante un tiempo prolongado y que produzcan una actitud de rechazo a cualquier persona mínimamente sensata y razonable. Se dirige frente a un trabajador, un subordinado, aunque también puede ser contra otros compañeros de trabajo o incluso contra un superior jerárquico, si bien lo más habitual es frente a un subordinado.

Producida la conducta antes tipificada, corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulte inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber al acosador/a, por sí o por terceras personas de su confianza y en todo caso, puede utilizar el procedimiento que para estos fines se establecen en este protocolo.

A título de ejemplo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta, carente de toda justificación, de acoso moral, las siguientes:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de

forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.

- Las actuaciones que tienden a evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales, como asignarle puestos de trabajo que le aíslen de sus compañeros o prohibir a los compañeros hablar con la víctima.
- Las actuaciones o rumores dirigidos a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o calumniar a la víctima, hablar mal de la misma a su espalda, cuestionar constantemente sus decisiones u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.
- Las actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle malintencionadamente, a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

2. TIPOS DE ACOSO MORAL.

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

a) ACOSO MORAL DESCENDENTE.

Es aquel en el que el agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe.

b) ACOSO MORAL HORIZONTAL.

Se produce entre compañeros del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas puramente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

Rev. 0
Fecha 05/04/2018

c) ACOSO MORAL ASCENDENTE.

El agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un trabajador asciende y pasa a tener como subordinados a los que anteriormente eran sus compañeros. También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedor de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre sus subordinados.

3. MEDIDAS PREVENTIVAS DE ACOSO MORAL.

Se pondrán en marcha las siguientes medidas:

a) COMUNICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS y PROTOCOLO DE ACOSO.

Donde se garantizará su conocimiento efectivo por todos los integrantes de la empresa; dicha comunicación subrayará el compromiso de la dirección de garantizar ambientes de trabajo en los que se respete la dignidad y la libertad de las personas trabajadoras.

b) RESPONSABILIDAD.

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad y los directores/as y coordinadores/as deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de acoso bajo su poder de organización.

c) FORMACIÓN

Se pondrán en marcha planes de formación, donde se incluirán acciones específicas destinadas a la prevención del acoso contando con la participación de todo el personal que lo requiera. Dichos planes tendrán por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de acoso. La canalización de los posibles casos y la formación sobre la gestión y el desarrollo de las personas, los equipos de

trabajo, el control del estrés y los estilos de dirección participativos y motivadores. Propuestas de textos para incluir el compromiso de la Dirección con la Igualdad de oportunidades en la gestión de todos los ámbitos de actividad.

4. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL.

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

Asimismo el acoso debe ser ponderado objetivamente como capaz de crear un ambiente o clima de trabajo odioso, ingrato o incómodo.

Podrán ser sujetos de la conducta descrita cualquier persona relacionada con la víctima por causa del trabajo y/o la realizada prevaliéndose de una situación de superioridad.

En cuanto al sujeto activo se considerará acoso cuando provenga de jefes/as, compañeros/as e incluso clientes, proveedores o terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo.

En cuanto al sujeto pasivo éste siempre quedará referido a cualquier trabajador/a, independientemente del nivel del mismo y de la naturaleza de la relación laboral.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental o de intercambio. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por sí solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

a) DE CARÁCTER AMBIENTAL.

- Observaciones sugerentes, bromas, o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.
- El uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

b) DE INTERCAMBIO.

- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales, cuando las mismas se asocien, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente a una mejora de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.
- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual.



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

Rev. 0
Fecha 05/04/2018

El ámbito del acoso sexual será el centro de trabajo y si se produce fuera del mismo deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia ligada al trabajo.

5. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

El procedimiento deberá ser ágil y rápido, otorgándole credibilidad, garantizándose la protección del derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas afectadas y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario. Asimismo, se protegerá la seguridad y la salud de la víctima.

El objetivo de este protocolo es dotar de herramientas para prevenir, identificar, evaluar e intervenir ante situaciones de presunto acoso moral o sexual. La intervención, en primer lugar, ha de ser preventiva y consistirá en todas aquellas actuaciones y toma de medidas que se realicen para evitar que el acoso, en sus diversos grados, afecte al personal de ASISTENCIA Y ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS.

A. CONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE ACOSO

En caso de que se conozcan conflictos relacionados con situaciones de acoso, aunque no medien denuncias formales, se tomarán las siguientes medidas preventivas:

- Se recomendará a la víctima que acuda a un servicio especializado, médico o psicológico, si se considera necesario.
- Se realizará una investigación preliminar a fin de determinar las medidas preventivas a adoptar, del que tendrán conocimiento la persona afectada, quien acosa, la organización y otras personas que se estime necesario, y que se incorporará al procedimiento de investigación previsto en este protocolo, llegado el caso.

B. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO

Rev. 0
Fecha 05/04/2018

1. La persona o personas que se consideren víctimas de las situaciones contempladas, deberán presentar denuncia por escrito en la que indicarán la identificación y firma del denunciante, las circunstancias del caso y las pruebas que estime convenientes. La comunicación, que habrá de dirigirse al Asesor/a especializado en acoso y en su defecto a la Dirección de RRHH, podrá realizarse directamente por la persona/s acosada/s o por compañeros/as de trabajo que sean conocedores de una situación de esta naturaleza. En este último caso se consultará en primer lugar a la presunta víctima antes de proceder al trámite de la denuncia.
2. El Asesor/a del protocolo de acoso y en su defecto la Dirección de Recursos Humanos serán las responsables de canalizar las quejas y denuncias que se produzcan por acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, actuando con la persona afectada, o en su lugar con autorización expresa de ésta, para tratar de llegar a una solución del conflicto.
3. Las denuncias formales serán trasladadas a la Dirección de RRHH, quién evaluará la posible existencia o no de acoso mediante entrevista con la persona afectada. También se podrá entrevistar al/la coordinador/a o director/a (siempre que no sean los implicados) con el fin de contrastar la información. Para ellos se recogerán los siguientes datos:
 - Análisis de la denuncia
 - Características del entorno donde está ubicado el puesto de trabajo de la persona afectada, a efectos de ver los posibles elementos que le afectan
 - Datos del sujeto: Sexo, edad, antigüedad, vida laboral, bajas comunes, bajas por accidente o enfermedad profesional, grado de autonomía en su trabajo, tipo de relaciones que establece con sus compañeros, complejidad de sus tareas, tipo y posibilidades de comunicación, horarios, status social del puesto, carga de trabajo, estilos de mando, promoción y desarrollo profesional, etc.

Una vez presentada la denuncia se informará, en un plazo no superior a quince días, de la decisión de poner en marcha o no el procedimiento de investigación, informando a las partes afectadas de las actuaciones a seguir y de los hechos motivo de la denuncia, para poder permitir su defensa.

Aunque esta investigación preliminar concluya con que sólo existe un conflicto laboral y no una situación de acoso, se intentará encontrar una solución favorable a las personas afectadas, implicando a cuantos agentes estime necesarios para dicha resolución.

4. No obstante y siempre que existan indicios suficientes a juicio de la Dirección de RRHH y del Asesor/a del protocolo de acoso, y hasta el cierre del procedimiento, se decidirá la separación cautelar entre la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas de análoga naturaleza que se estimen oportunas.

C. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

1. La Dirección de RRHH como inicio del proceso de investigación, completará la información preliminar con las siguientes cuestiones:
 - Descripción cronológica y detallada de lo sucedido, de los hechos (desde cuándo ocurre, quiénes han estado implicados, origen del conflicto, posibles pasos dados encaminados a solucionarlo, etc.
 - Hasta qué grado afecta o no el problema a las relaciones laborales, familiares y sociales de la víctima. En este punto se contará con ayuda profesional externa a fin de recabar información sobre posibles psicopatologías (depresión, ansiedad, etc.) con anterioridad a los hechos y durante el transcurso de los mismos.
 - Si la víctima recibe o no tratamiento y de qué tipo.
2. La persona o personas encargadas de la investigación no podrán tener relación directa de dependencia o ascendencia con ninguna de las partes, ni ser

compañero/a de trabajo en el mismo área o centro de trabajo, de cualquiera de las partes. Si se considerase oportuno por razón de la aparente gravedad del asunto, la investigación del expediente podrá recaer en persona ajena a la Organización.

3. Se realizará una entrevista con la persona denunciada y con los posibles testigos que existieran del supuesto denunciado. Se garantizará en todo momento la confidencialidad y el anonimato de todos los implicados.
4. En el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la Dirección de RRHH resolverá el expediente determinando:
 - a. La existencia de una situación de acoso, en cuyo caso se adoptarán las medidas pertinentes en orden al traslado, cambio de puesto, etc. para garantizar la no permanencia en el mismo ambiente laboral de los/as implicados/as, así como, en su caso, la imposición al infractor o infractores de las sanciones disciplinarias correspondientes. Las soluciones que se propongan han de evitar la continuidad del acoso y resarcir a la persona acosada. Se considerarán agravantes las siguientes situaciones:
 - i. Reincidencia del autor/a
 - ii. Grado de perjuicio ocasionado a la víctima
 - iii. Nº de trabajadores afectados
 - iv. Tipo de contrato de la víctima (temporal, becarios, etc.)
 - v. Si la víctima tiene algún grado de discapacidad.
 - b. La existencia de una denuncia falsa, en cuyo caso de deberá determinar la buena fe de la misma. En caso de declararse la mala fe de la denuncia se abrirá expediente disciplinario a la persona denunciante y se podrán proponer medidas como la suspensión de empleo y sueldo o el traslado.
 - c. La necesidad justificada de una investigación de mayor profundidad. Que finalizará en cualquier caso con la resolución final indicada en los puntos a. y b.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL
TRABAJO**

Rev. 0
Fecha 05/04/2018

5. Si todos los mecanismos descritos anteriormente fallasen o se demostrase insuficientes a juicio de la víctima, dispondrá de todas las vías legales a su alcance para reparar los perjuicios sufridos, pero la interposición de alguna de las en cualquiera de las fases de este proceso paralizará el presente procedimiento. En caso de que la víctima interponga alguna reclamación judicial deberá comunicarlo a la dirección de RRHH.

6. En todo caso y una vez finalizado el proceso, las personas afectadas por el conflicto podrán acudir frente a la resolución adoptada a otras instancias ajenas a la organización: laboral, civil, penal, contencioso-administrativa, etc.

6. DISPOSICIÓN FINAL.

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en **AOSSA GLOBAL**, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

7. CONSIDERACIONES SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA.

En España, el tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual ha pasado en los últimos años desde 1995 de no tener un tipo penal propio lo que obligaba a abordarlo judicialmente a través de otros derechos agraviados; intimidad, igualdad, ETC a ser reconocido, de un lado, como un tipo penal autónomo y, de otro, a ser contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales, como son:

- a. el derecho a la intimidad (**art.18.1 de la Constitución Española, CE**)
- b. el derecho a la integridad física y moral (**art. 15 CE**) respecto al **art. 40.2 CE** ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c. el derecho a la igualdad (**art. 14 CE**) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la

interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), **art. 4** (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

Por su parte, el **art. 50.1.c.1.** señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del **art. 4.2.e)**).

Continúa el articulado del ET señalando en su **art. 50.2.** que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente». Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Hasta la aprobación del Texto refundido de la ley del ET, las infracciones laborales estaban contempladas en la Ley 8/1988 de 27 Abril de **Infracciones y Sanciones en el Orden Social** (LISOS). Los artículos 6, 7 y 8 de la LISOS (Infracciones en materia laboral) fueron derogados por el citado Texto Refundido, que incorporó su contenido, con algunas modificaciones, en los artículos 93 a 96. Las conductas de acoso sexual eran incluidas por la doctrina en el art. 96.11, que establecía que eran infracciones muy graves «los actos del empresario que fueren contrarios al respeto a la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores».

Posteriormente, el art. 37 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre de 1998, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE del 31 XII1998) añadió un nuevo apartado, con el número 14, en el art. 96 del Texto Refundido de la Ley del ET, en el que consideraba también infracción muy grave «El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial». Cambios legislativos han llevado a que vuelva a ser la LISOS quien contemple tales infracciones laborales. Así, el RDL 5/2000 de 4 de agosto por el que se aprueba la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social** deroga los artículos citados del Texto Refundido de la Ley del ET (artículos 93 a 96) y recoge en su **artículo 8, apartado 13**, como infracción muy grave, “El acoso sexual, cuando se produzca en el ámbito a que alcanzan las facultades de dirección del empresario, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”.

En último lugar, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP). En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

- En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 establece que:

1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
DEL ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL
TRABAJO**

Rev. 0
Fecha 05/04/2018

- En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el art. 443 dice: «Será castigado con la pena de prisión de 1 a 2 años e inhabilitación absoluta por tiempo de 6 a 12 años, la autoridad o funcionario público que solicitare sexualmente a una persona que, para sí misma o para su cónyuge u otra persona con la que se halle ligado de forma estable por análoga relación de afectividad, ascendiente, descendiente, hermano, por naturaleza, por adopción, o afín en los mismos grados, tenga pretensiones pendientes de la resolución de aquél o acerca de las cuales deba evacuar informe o elevar consulta a un superior».

- En relación con lo anterior, añade el art. 445: «Las penas previstas en los dos artículos anteriores se impondrán sin perjuicio de las que correspondan por los delitos contra la libertad sexual efectivamente cometidos» (los correspondientes a los artículos 178 a 194).